

Современный подход к управлению предприятием предъявляет высочайшие требования к степени вовлеченности персонала в совместную трудовую деятельность.

В настоящее время одной из составляющих кризисной ситуации в экономике является кризис труда, основные признаки которого: девальвация трудовых ценностей, потеря трудом своей смыслообразующей функции, превращение труда из основы образа жизни в средство выживания [1, с. 29]. Эту проблему можно решить с помощью мотивирования трудовой деятельности, то есть целенаправленным воздействием на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов, формированием соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала. Проблемами трудовой мотивации занимались как зарубежные, так и отечественные ученые: К. Замфир, А.И. Зеличенко, А.Г. Шмелев, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, С. Адамс, В. Врум и т. д. [2, с. 14]. Проблема мотивации и стимулирования сотрудников на сегодняшний день остается слабо разработанной, несмотря на наличие большого количества теорий и концепций. На практике реализация теоретических моделей осуществляется с трудом, так как руководителям для успешного внедрения системы мотивации необходимо корректировать их в соответствии со спецификой своей организации и характеристиками сотрудников.

Трудовая деятельность, как ведущий вид деятельности, непосредственно сказывается на эмоциональном благополучии сотрудников, что в свою очередь влияет на их поведение, принятие решений и взаимоотношения с коллегами [3, с. 171].

Эмоциональное благополучие (неблагополучие) рассматривается в психологии как субъективная характеристика для качественной оценки эмоционального состояния человека. Показателями эмоционального благополучия человека являются нормальный уровень ситуативной и личностной тревоги, оптимальный уровень активности и работоспособности, возможность и готовность адекватно действовать в различных жизненных ситуациях, благоприятный микроклимат и удовлетворенность повседневной деятельностью [4, с. 6].

Результаты проведенного в данном контексте социально-психологического исследования указывают на существование различий в трудовой мотивации у сотрудников компаний государственной и частной форм собственности. Так, сотрудники государственной компании в процессе трудовой деятельности мотивируются штрафами, наказаниями, критикой со стороны руководства и коллег, также для них существенную роль играет полезность их деятельности для общества. У сотрудников частной компании доминируют мотивы материального благополучия, продвижения по работе, а также удовлетворение от самого рабочего процесса.

Выявлены также различия в эмоциональном благополучии у сотрудников компаний разных форм собственности. Так, сотрудники государственной компании менее удовлетворены своей профессиональной деятельностью, испытывают трудности в состоянии здоровья, в общении с окружающими, наблюдается внутренняя напряженность и преобладание негативного настроения. Сотрудники частной компании более оптимистичны, уверены в себе, меньше испытывают стрессовых ситуаций, чаще сохраняют спокойствие; у них практически отсутствуют депрессивные признаки.

Установлены взаимосвязи между некоторыми типами мотивации и компонентами эмоционального благополучия сотрудников. Если сотрудник мотивируется, главным образом, на получение материального достатка, продвижением по службе – у него наблюдается более удовлетворительное состояние здоровья, меньше стрессовых ситуаций, а также он более удовлетворен самим процессом профессиональной деятельности, более заинтересован в добросовестном ее выполнении.

Если сотрудник выполняет свои профессиональные обязанности, чтобы избежать наказаний и критики – у него наблюдается значительное ухудшение состояния здоровья, профессиональная деятельность не приносит удовлетворения и в отношениях с окружением наблюдаются некоторые затруднения. В целом такой работник пессимистичен, не уверен в себе, раздражителен.

Таким образом, полученные результаты исследования могут быть использованы для решения социально-психологических проблем экономической сферы.

Эффективные механизмы мотивации и компенсации, правильное позиционирование должности в системе других должностей обратная связь в виде анализа результатов деятельности и оценки руководителя работает на создание сплоченной команды менеджеров и специалистов, что способствует достижению стратегических целей компании.

Литература

1. Замфир, К. Удовлетворенность трудом / К. Замфир. – М., 2004. – 142 с.
2. Мотивация трудовой деятельности : учеб.-метод. комплекс / Т.И. Захарова [и др.] ; под общ. ред. Т.И. Захаровой. – 2-е изд. – М. : ЕАОИ, 2008. – 216 с.
3. Гиппенрейтер, Ю.Б. Психология мотивации и эмоций / Ю.Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман ; под общ. ред. Ю.Б. Гиппенрейтер. – М. : ЧеРо, 2002. – 752 с.
4. Соколова, М. В. Шкала субъективного благополучия : руководство / М.В. Соколова. – 2-е изд. – Ярославль, 1996. – 17 с.